

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara afektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana memanfaatkannya secara optimal. Agar dimasyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal, diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja sumber daya manusia merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau oprasionalnya dapat terjamin. Kinerja suatu badan usaha dapat

memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat. Maka dari itu kinerja di perusahaan harap diperhatikan produktivitasnya.

Mangkunegara (2001:67). Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktifitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Siagian, 2003). Dengan demikian baik tidak sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dapat mengetahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia. Beberapa aspek kinerja yang bisa digunakan untuk menilai kinerja adalah kualitas kerja, disiplin kerja, kerjasama, dan inisiatif (Mangkunegara, 2009).

Untuk meningkatkan sumber daya manusia pihak perusahaan harus memahaminya. Untuk itu perlu adanya penerapan pengembangan motivasi intrinsik dan komitmen afektif sehingga terjadi sebuah promosi untuk jabatan seorang sumber daya manusia. Motivasi intrinsik dan komitmen afektif berpengaruh kepada promosi jabatan serta kinerja sumber daya manusia. Membahas tentang promosi jabatan tidak akan lepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan seseorang. Mengingat permasalahannya sangat kompek sekali, maka pihak-pihak yang terlibat dalam manajemen harus cermat dalam mengamati sumber daya manusia yang ada.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, salah satunya yaitu promosi jabatan. Promosi jabatan yang tidak jelas merupakan sumber ketidakpuasan pekerjaan. Tidak adanya

penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja serta tidak memberikan harapan yang lebih baik dimasa depan. Promosi akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi dan mendukung. Variabel yang dimaksud adalah motivasi intrinsik dan komitmen afektif. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Sehubungan dengan hal tersebut, agar sumber daya manusia selalu konsisten dengan promosi jabatannya maka perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi intrinsik dan komitmen afektif dari sumber daya manusia tersebut.

Motivasi intrinsik adalah salah satu faktor yang dapat menimbulkan terjadinya promosi jabatan. Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri (Potter dan Lawler, 1968 dalam Gagne dan Daci, 2005). Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya, manfaat atau makna dari pekerjaan yang dilaksanakan (Nawawi, 2001).

Promosi jabatan selain dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, juga dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen afektif. Karyawan dengan

komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*want to*), karyawan dengan komitmen kontinuan yang kuat tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*need to*), sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukan (*ought to*) (Allen dan Meyer, 1990). Kusumastuti dan Nartjahjanti (2013) mengemukakan bahwa karyawan dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi pegawai di perusahaan yang bersangkutan, sehingga memiliki rasa keinginan yang lebih tinggi untuk menggunakan usaha optimal demi terciptanya tujuan perusahaan. Oleh karena itu karyawan yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi menjadi sangat penting karena dengan komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan rasa cintanya terhadap perusahaan dan akan mempengaruhi perkembangan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada di Perusahaan Meubel cabang **PT.PROPERTY ASSET MANDIRI** yang terletak di Jl. Lemah Abang Bandungan km 1 Kec. Bergas Kab. Semarang, permasalahan dengan kinerja sumber daya manusianya masih kurang baik dan belum memenuhi standar keinginan perusahaan. Fenomena itu bisa dilihat dari data absensi yang didapat dari perusahaan rata-rata ketidakhadiran karyawan sebanyak 20% setiap bulannya, jumlah memproduksi barang setiap bulannya sejumlah 200, diantaranya meja kerja 50 biji, kursi 135 biji, almari 15 biji. Perusahaan ini memproduksi hanya bergantung dengan pemesanan

dari konsumen, kemudian pemasaran produknya ditujukan dinegara Belanda dan Jerman.

Permasalahan selanjutnya yaitu dengan fasilitas kerja seperti mesin untuk memproduksi barang masih harus bergantian, keterbatasan fasilitas produksi memicu ketidakpuasan kerja sehingga membuat karyawan saling berbicara sendiri sama teman sekerjanya sambil menunggu mesinnya. Kurangnya motivasi dan komitmen terhadap perusahaan, sehingga membuat karyawan tidak disiplin serta tidak terlalu peduli soal kualitas barang misalkan seperti pemotongan kayu yang kurang dibawah ukuran atau melebihi ukurannya dan pengamplasan yang kurang halus.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah "*Bagaimana Meningkatkan Kinerja sumber daya manusia*". Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap promosi jabatan ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap promosi jabatan ?
3. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja sumber daya manusia ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia ?

5. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap promosi jabatan pada cabang PT.Property Asset Mandiri yang terletak di Jl. Lemah Abang Bandungan km 1 Kec. Bergas Kab. Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap promosi jabatan pada cabang PT.Property Asset Mandiri yang terletak di Jl. Lemah Abang Bandungan km 1 Kec. Bergas Kab. Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja sumber daya manusia pada cabang PT.Property Asset Mandiri yang terletak di Jl. Lemah Abang Bandungan km 1 Kec. Bergas Kab. Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada cabang PT.Property Asset Mandiri yang terletak di Jl. Lemah Abang Bandungan km 1 Kec. Bergas Kab. Semarang.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia pada cabang PT.Property Asset Mandiri yang terletak di Jl. Lemah Abang Bandungan km 1 Kec. Bergas Kab. Semarang.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pengembangan Teori

Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan sebagai perbandingan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah, dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan **PT. PROPERTY ASSET MANDIRI** untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya melalui motivasi intrinsik, komitmen afektif dan promosi jabatan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia untuk pengembangan ilmu yang telah diperoleh dari menganalisa suatu perusahaan.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis.